

Исаев Александр Львович

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
ТРАНСФОРМИРУЕМОЙ ЭКОНОМИКЕ

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория
(1.1. Политическая экономия. 1.4. Институциональная и эволюционная
экономическая теория)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Саратов – 2008



Работа выполнена в ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет»

Научный руководитель -	доктор экономических наук, профессор Русановский Виктор Александрович
Официальные оппоненты:	доктор экономических наук, профессор Мещеряков Дмитрий Алексеевич кандидат экономических наук, доцент Совцова Юлия Александровна
Ведущая организация -	Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова;

Защита состоится 15 декабря 2008 года в 13.00 часов на заседании Диссертационного совета Д.212.241.02. при ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет» по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет», ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет».

Сведения о защите и автореферат размещены на официальном сайте ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет» по адресу: <http://www.seun.ru>.

Автореферат разослан 14 ноября 2008г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000802232

Ученый секретарь
диссертационного совета,
д. э. н., профессор

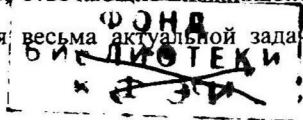
Н.С. Яшин

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Происходящие перемены в современной экономике требуют переосмысления целого ряда положений теории трудовых отношений, исследования новых явлений, обобщения и выработки эффективных методов институционального регулирования данного типа отношений.

Требования, предъявляемые сегодня к трудовым отношениям, определяются особенностями информационной экономики. Она знаменуется сменой производственных технологий; в результате формируется новый тип экономической системы, где ключевую роль играет интеллектуальный капитал, а основным ресурсом является информация. Возникает качественно новый уровень культуры труда, охватывающий большую часть социоэкономических систем, создающих наукоемкую продукцию. В современном высокотехнологичном производстве утверждаются и продолжают развиваться новые формы организации труда, в 80-90-е гг. XX в. социальный фактор реорганизации труда был подкреплен научно-технической модернизацией производства, стимулирующей социально-профессиональную реструктуризацию рабочей силы. Нарастает многопрофильность наемного труда. Среди специалистов поливалентный труд ускорил рост числа гибридных профессий. Элиминация рутинного труда, целостность и привлекательность производительной деятельности ведут к таким важным сдвигам в производстве, как уменьшение социально-профессиональных дистанций между различными категориями персонала, к размыванию прежних основ социальной иерархии, к более равноправным производственным отношениям.

Специфические процессы характерные для информационной экономики приводят к формированию трудовых отношений определенного типа, сочетающие в себе качества и характеристики, отвечающие сложившейся системе требований. В этой связи становится весьма актуальной задача

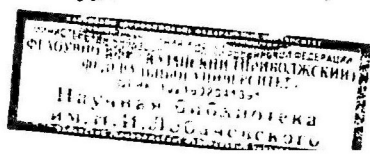


анализа и оценки эффективности механизма институционального развития трудовых отношений в России.

Еще одной причиной заставляющей обращать внимание ученых экономистов на развитие трудовых отношений является существование объективных противоречий между работниками и работодателями, что обусловлено противоречивостью их экономических интересов: работодатели стремятся нанять оптимальное количество работников по минимальной цене, чтобы полезный (рыночный) результат их труда был максимальным, а наемные работники стремятся реализовать свой ресурс как можно дороже, чтобы обеспечить наилучшие условия воспроизводства своих способностей к труду и личного, и семейного благосостояния. В подобных условиях возникает необходимость совершенствования институционального регулирования трудовых отношений, что делает выбранную тему исследования еще более актуальной.

Актуальность темы исследования усиливается и тем обстоятельством, что субъекты и регулирующие институты трудовых отношений в России еще только накапливают опыт работы в условиях информационной экономики. Они нуждаются в соответствующем концептуальном и научно-методическом обеспечении. В силу этого разработка фундаментальных и прикладных проблем институциональных основ развития трудовых отношений отражает потребности не только экономической науки, но и отечественной хозяйственной практики.

Несмотря на то, что государство уже относительно долго применяет различные методы и меры регулирования трудовых отношений, системного представления о сущности и содержании, национальной специфике механизма институционального регулирования в отечественной науке пока не сложилось. В этих условиях исследование вопросов, связанных с развитием специфического регулятивного институционального воздействия государства на процессы формирования эффективных трудовых отношений, с



совершенствованием мер и инструментов регулирования, является весьма важным и актуальным.

Степень научной разработанности проблемы. Оценивая степень научной разработанности темы диссертационного исследования, необходимо отметить, что проблемы развития трудовых отношений находятся под пристальным вниманием ученых экономистов достаточно давно. При изучении теоретических основ трудовых отношений автором использовались фундаментальные научные работы: Дж. М. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. Ст. Милля, А. Пигу, Д. Риккардо, П. Самуэльсона, А. Смита, Ж.Б. Сэя, и др. Изучение трудов указанных авторов, позволяет проанализировать эволюцию экономических взглядов на содержание и развитие трудовых отношений, а также их сущность, особенности и специфику трудовых отношений как одной из основных экономических категорий.

В отечественной научной литературе различные аспекты трудовых отношений нашли отражение в работах следующих авторов: В. Буланова, Н. Вишневской, Б. Генкина, А. Добрынина, М. Загоруйко, Р. Капелюшникова, А. Котляра, А. Кашепова, С. Кирсанова, С. Ковалева, И. Масловой, В. Радаева, Л. Ржаницыной, А. Рофе, Т. Четверниной и др. В работах данных авторов, в основном, анализируются процессы трансформации трудовых отношений в условиях характерных для российской экономики.

Отдельно следует выделить труды российских ученых, активно применяющих институциональные концепции в анализе процессов организации и совершенствования трудовых отношений в России: С. Авдашеву, В. Автомова, О. Ананьина, А. Аузана, С. Афонцева, Р. Капелюшникова, Я. Кузьминова, Ю. Латова, В. Маевского, С. Малахова, В. Мау, В. Найшуля, А. Нестеренко, Р. Нуреева, В. Полтеровича, В. Тамбовцева, Л. Тимофеева, А. Шаститко, М. Юдкевич, А. Яковлева и др.

К наименее разработанным в данной проблематике исследования следует отнести вопросы, связанные с выявлением специфических особенностей характерных для трудовых отношений в условиях

информационной экономики, а также влиянии этих особенностей на формирование государственной политики в области институционального регулирования трудовых отношений. Поэтому знакомство с данным кругом проблем будет способствовать углублению дальнейшего научного поиска в этой области. Но, несмотря на постоянное расширение круга исследований, многие аспекты теории трудовых отношений изучены недостаточно. В настоящее время остаются дискуссионными вопросы о выборе форм и методов государственного регулирования трудовых отношений в контексте современных социально-экономических особенностей современной рыночной экономики. Особо заметный пробел наблюдается на стыке теории трудовых отношений и практической реализации соответствующей государственной политики связанной с применением институциональных методов регулирования. Актуальность, недостаточная разработанность темы определили необходимость, предмет, цель и задачи исследования.

Цели и основные задачи исследования. *Целью работы является исследование процессов развития институтов трудовых отношений в рыночной экономике. В рамках цели исследования в диссертации поставлены следующие задачи:*

- раскрыть теоретико-методологические основы исследования развития институтов трудовых отношений в рыночной экономике;
- определить место трудовых отношений в системе производственных отношений
- проанализировать институциональные особенности трудовых отношений в современном российском обществе;
- определить направления совершенствования институтов трудовых отношений на уровне фирмы;
- исследовать институциональные основы регулирования трудовых отношений;
- изучить социальное партнерство как важнейший институт трудовой сферы в смешанной экономике;

- предложить направления совершенствования институтов трудовых отношений.

Объект исследования. Объектом исследования является система трудовых отношений в трансформируемой экономике.

Предмет исследования. Предметом исследования является система экономических отношений возникающая по поводу развития институтов трудовых отношений.

Методологические, теоретические и информационные основы исследования. Методологической и теоретической основой диссертации послужили труды отечественных и зарубежных ученых, внесших существенный вклад в научную разработку проблем развития производственных и трудовых отношений. Большое значение в теоретическом аспекте имели институциональная концепция развития экономики, теория информационной экономики.

При проведении исследования и изложении материала были применены философские и общенаучные подходы (диалектический, материалистические, институциональный, ретроспективный и др.) и методы (статистические, социологические, анализа и синтеза, компаративистики и др.) научного анализа.

В ходе диссертационного исследования использовалась база нормативно - правовых и нормативно – методических документов Правительства РФ, статистические материалы.

Научная новизна диссертационного исследования. Основные результаты, определяющие научную новизну проведенного исследования, заключаются в следующем:

- обоснованы факторы развития институтов трудовых отношений в современной экономике обуславливающие необходимость адаптации действующих институтов трудовых отношений к изменяющимся условиям хозяйствования: трансформация экономических систем; переход от

индустриального к постиндустриальному обществу; формирование нового технологического уклада; колебания уровня деловой активности;

- выделены особенности институционализации трудовых отношений в России: несоответствие и противоречивость формальных норм разных уровней экономической системы; преобладание неформальных норм в сфере трудовых отношений над формальными; распространение и институционализация неправовых трудовых практик, нарушающих специальные нормы права; неравноправие институциональных акторов в сфере труда;

- сформулированы институциональные направления развития трудовых отношений включающие формирование института доверия, приводящего к снижению транзакционных издержек и уменьшению внутрифирменного оппортунизма; формирование эффективной системы мотивации за счет гибкости внутрифирменных контрактов позволяющих максимально полно использовать возможности, навыки, знания, интеллектуальный капитал работников, формирование института «работников-инноваторов», что позволит значительно повысить эффективность формирования трудовых отношений на микроуровне.

- выявлены институциональные причины преобладания в России неформальных норм в сфере трудовых отношений над формальными: ситуация на рынке труда, характеризующаяся превышением предложения рабочей силы над спросом на нее; высокие транзакционные издержки, возникающие при выполнении работодателями всех требований трудового законодательства; слабость институциональных механизмов защиты трудовых прав работающих по найму; отсутствие или слабость государственного и общественного контроля за соблюдением трудовых прав.

- доказано, что распространение неправовых трудовых практик имеет не только отрицательные, но и положительные эффекты: устраняет институциональный вакуум, возникающий вследствие отсутствия институтов государственного регулирования отдельных сегментов трудовых

отношений; способствует росту занятости трудоспособного населения; порождает стимулы к продуктивному поведению, которое ведет к увеличению ВВП; сокращает масштабы административной ренты.

- обоснована неэффективность российской модели социального партнерства, что подтверждается следующими фактами: наличие коллективных договоров не влияет на среднедушевые доходы; размер заработной платы и занятость; профсоюзы действуют исключительно в интересах руководства предприятий; профсоюзы не выполняют свою основную функцию - защита интересов работников; формальное участие работников в управлении предприятиями.

- на основе проведенного исследования сформулированы комплексные рекомендации, направленные на совершенствование институтов трудовых отношений на разных уровнях хозяйствования: на уровне организации – совмещение модели рабочего места (квалификационные требования, предъявляемые к работнику) с моделью работника (уровню его потребностей); на уровне государства – необходимость сочетаемости институтов-субъектов (государство, ассоциации фирмы) и институтов-механизмов (трудовая этика, социальная ответственность, доверие трудовые практики); на уровне мировой экономики – использование легальных трудовых практик и борьба с нелегальными практиками в сфере труда и занятости.

Теоретическое и практическое значение результатов диссертационного исследования. Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования состоит в развитии недостаточно разработанного в экономической теории научного направления, связанного с исследованием процессов институционализации трудовых отношений в условиях трансформируемой экономики.

Практическая значимость исследования заключается в том, что в нем сформулированы прикладные рекомендации по совершенствованию процесса государственного регулирования трудовых отношений с учетом

экономических особенностей характерных для современной экономики и расширена теоретическая и методологическая база исследования процесса развития трудовых отношений в российской экономике. Основные положения и выводы, изложенные в диссертации, могут быть использованы для выработки эффективных моделей регулирования трудовых отношений, как на микро, так и на макроуровне, а также, при разработке и осуществлении специальных государственных программ в области регулирования трудовых отношений на федеральном и региональном уровнях.

Основные положения, подходы и методы диссертационного исследования могут быть использованы для обучения студентов и слушателей экономических специальностей в рамках учебного процесса при изучении курсов: «Общая экономическая теория», «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Институциональная экономика» а так же спецкурсов, посвященных изучению экономики труда.

Апробация результатов диссертационного исследования.

Основные положения диссертации получили апробацию на научно-практических конференциях и семинарах, прошедших в 2006– 2008 г.г., на которых автор выступал с докладами.

По теме диссертационного исследования опубликовано 5 работ, общим объемом 4,9 п.л. (из них одна статья в издании, входящем в перечень ВАК)

Структура работы. Структура работы обусловлена целью и задачами диссертационного исследования. Представленная диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка литературы. Работа включает в себя 13 таблиц, 6 рисунков. Библиографический список включает в себя 200 наименований.

II. ОСНОВНЫЕ ИДЕИ И ВЫВОДЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Трудовые отношения имеют важное экономическое значение. Они позволяют осуществлять обмен не только деятельностью, но и опытом,

навыками, волей к достижению поставленных задач перед работающими, обеспечивая тем самым достижение высокой эффективности общественного производства. Труд традиционно понимается как целесообразная деятельность человека, направленная на оптимальное использование природных ресурсов для удовлетворения своих потребностей.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными государственными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Субъектами трудовых отношений выступают: государство, профсоюзы, работодатели и работники. Таким образом, трудовые отношения проявляются на микро, макро и на мезо уровне.

Объектами трудовых отношений являются: занятость, самозанятость, условия и оплата труда, рынок труда, трудовое поведение, мобильность рабочей силы и т.д.

Производственные отношения общества и существующие в нем трудовые отношения диалектически взаимодействуют друг с другом. Производственные и трудовые отношения неразрывны между собой, существование одних не возможно без существования других.

Производственные отношения носят объективный характер. Однако они могут существовать только в субъективных действиях участников производства, то есть, не возможны без трудовых отношений - отношений работника с работодателем по использованию его способности к труду, т.е. его рабочей силы, в общем, процессе конкретной организации труда. Именно улучшение качества используемой рабочей силы, ее мотивация влияют на производственные отношения.

Все это говорит о том, что трудовые отношения всегда присутствуют как элемент экономических, производственных отношений и оказывают непосредственное влияние на систему производственных отношений.

В качестве особенностей трудовых отношений в России на современном этапе в диссертационном исследовании выделено следующее:

1. Современной основой функционирования трудовых отношений является национальный менталитет, особая философия труда, которые отдают приоритет регулирования трудовых отношений неформальным договоренностям, в то время как трудовое законодательство порой отодвигается на второй план в деле регулирования трудовых отношений в России.

2. Структурная безработица, обусловленная опережающим развитием новых отраслей по сравнению с традиционными отраслями экономики.

3. Нежелание многих работников защищать свои законные права.

4. Нежелание большинства работников участвовать в формировании системы социального партнерства, принимать участие в комиссиях по заключению коллективных договоров.

5. Чрезмерная дифференциация доходов участников трудовых отношений (наемные работники, менеджеры, собственники бизнеса).

Трудовые отношения осуществляются в рамках определенной системы институтов, оказывающих существенное воздействие на развитие экономики. При этом общество и социальные институты определяют доминанту развития личностного потенциала посредством формирования «заказа» на определенные качества и способности, а также путем формирования соответствующих условий для их развития и реализации.

Из всего многообразия институтов трудовой сферы, регулирующих развитие трудовых отношений в работе выделены (на уровне организаций, государства, мирового сообщества) два типа институтов: институты-субъекты (государство, ассоциации, фирмы и др.) и институты-механизмы (трудовая этика,

социальная ответственность, доверие, собственность, религия, трудовые практики и др.). Эти институты, в свою очередь, включают в себя как формальные (конституция, законы, указы и др.), так и неформальные (трудовые практики) институты.

Совокупность институтов, регулирующих трудовые отношения в обществе включает властно-регулирующий, экономический и социокультурный институты.

Властно-регулирующие институты (государство, законодательные и исполнительные органы) определяют вектор развития и методы управления обществом, которые пронизывают все уровни общества (социальный, институциональный, региональный и др.). В деятельность этих институтов вовлечены все активно действующие социальные субъекты, их функции лежат в плоскости планирования, конструирования новой реальности, создания новых связей и отношений, регулирования спонтанных процессов трудовой самоорганизации в рациональных рамках управляемости.

Экономические институты (экономика, рынки, собственность, деньги, банки и т.д.) обеспечивают производство и распределение товаров и услуг, соединяя трудовые отношения с другими сферами общественной жизни. Другими словами, они представляют поле и арену для реализации трудового потенциала общества. Сюда же входят институты социальной сферы: службы социальной защиты, пенсионного обеспечения и др., например, институт здравоохранения оказывает влияние на качество социально-трудового потенциала, обеспечивает его репродуктивное воспроизводство, выступая важнейшим фактором экономического развития страны.

Социокультурный институт, представленный совокупностью норм, образцов, ценностных ориентаций, которые фактически регулируют деятельность людей, включает в себя:

- нормативно-ориентирующие институты (образование, религия, нравственность, трудовая этика и т.д.), воспроизводящие культурные и социальные ценности, типы трудовых практик, социализацию индивидов, систему ценностей труда. Здесь можно выделить следующие подсистемы — институт

образования, который формирует интеллектуально-образовательную составляющую трудового потенциала; институт семьи, осуществляющий воспроизводство трудового потенциала, поддерживающий на основе родственных связей и бытового уклада социальную общность людей и др.;

- церемониально-символические и ситуационно-конвенциональные институты (регламенты, распределение функциональных обязанностей, организация профотбора и т.п.) регулируют контакты, определяют порядок и способ повседневных взаимодействий, трудовые практики.

Говоря о соотношении формальных и неформальных норм в сфере трудовых отношений, необходимо отметить, что в последние годы наблюдается тенденция к распространению неформальных норм.

Так, по данным Российского мониторинга экономики и здоровья (RLMS), удельный вес работников, не оформивших письменные договоры с работодателем, с 2000 г. по 2006 г. увеличился почти вдвое. Негативное влияние на состояние трудовой сферы оказывает нынешняя ситуация на рынке труда, характеризующаяся превышением предложения рабочей силы над спросом на нее, когда у работодателя не возникает серьезных проблем с привлечением кадров.

Особенно страдают работники, не обладающие специфическим человеческим капиталом, которым легко найти замену (табл. 1).

Таблица 1

Категория работников	Доля занятых по различным формам контракта (%)*			
	По трудовому договору на неопределенный срок	По срочному трудовому договору	По договору подряда	На основе устной договоренности
Руководители	93,9	5,0	0,5	0,6
Специалисты высшего уровня квалификации	95,7	3,4	0,4	0,5
Специалисты среднего уровня квалификации	94,5	3,5	0,8	1,2
Служащие	92,2	5,5	1,3	1,0
Квалифицированные рабочие	91,8	3,8	1,7	2,7
Неквалифицированные рабочие	80,0	6,2	3,5	10,3

* Источник <http://ecsocman.edu.ru>

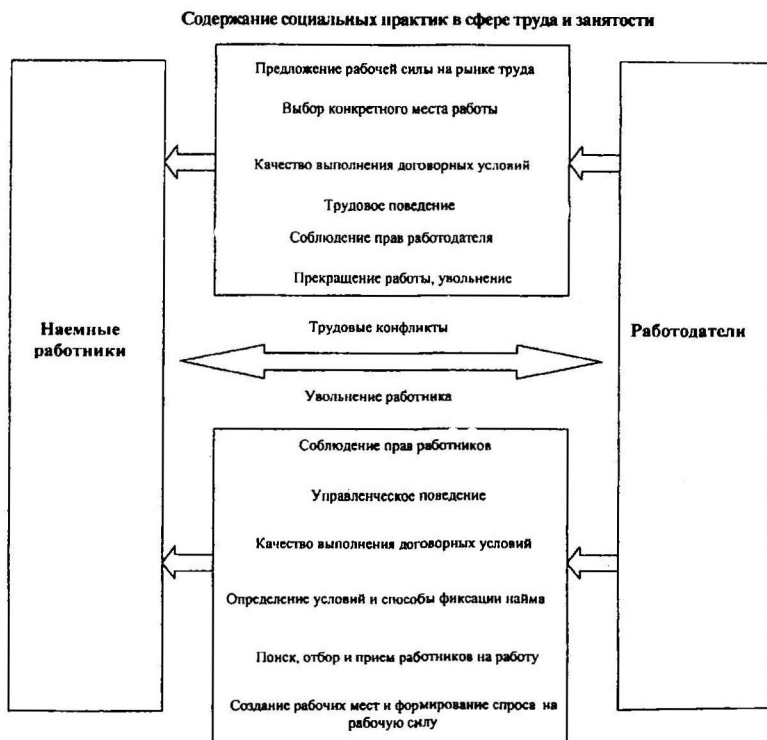
Лишь 80 % неквалифицированных рабочих заняты по трудовому договору на неопределенный срок; положение остальных нестабильно, причем 10,3 % работают по устному найму, и это лишает их всего того, что гарантирует

легальная трудовая деятельность (медицинский полис, отчисления в Пенсионный фонд и др.), а также возможности защитить свои права. Вне сферы трудового законодательства оказываются и занятые по договору подряда. На данный момент можно заключить, что в сфере трудовых отношений, определяющей условия жизнедеятельности основной части граждан России, фактически произошла институционализация неправовых практик.

Под трудовыми практиками (практиками в сфере труда и занятости) понимается совокупность устойчивых и массовых легальных и нелегальных взаимодействий между работниками и работодателями по поводу найма, выполнения правовых норм и взаимных обязательств в период занятости, а также освобождения рабочих мест (увольнения).

Содержание трудовых отношений, лежащих в основе этих практик, показано на *рис. 1*.

Рис. 1



Социально-экономические взаимоотношения работников и работодателей базируются по меньшей мере на семи платформах:

- 1) отношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, в значительной мере определяющие уровень его оплаты;
- 2) персональный выбор работником работодателя и работодателем работника;
- 3) согласование условий оформления найма (постоянная работа с записью в трудовой книжке, работа по трудовому договору или по устной договоренности);
- 4) согласование конкретных условий найма (содержания, условий, режима, продолжительности и безопасности труда, а также уровня, сроков и порядка его оплаты);
- 5) выполнение обеими сторонами взаимных обязательств (договорных условий), соблюдение прав друг друга;
- 6) трудовое поведение работника (дисциплинированность, исполнительность, инициатива) и управленческое поведение работодателя (уровень организации работ, точность, уважительное отношение к работнику и пр.);
- 7) освобождение рабочего места (увольнение, выход на пенсию, переход или перевод на другую работу).

Каждое из вышеперечисленных отношений может осуществляться как в правовом, законном, так и в не правовом, незаконном пространстве.

На основе проведенного анализа в работе выделены основные внешние факторы, оказывающие наибольшее влияние на характер и содержание собственно трудовых практик (рис. 2).

Неправовые трудовые практики понимаются как совокупность устойчивых и массовых социальных взаимодействий, связанных с нарушением легитимных (т.е. признаваемых большинством общества) законов и других формально-юридических норм, а также укорененных в

культуре правовых традиций, регулирующих отношения труда и занятости граждан.

Рис. 2



От сложившегося в обществе соотношения правовых и неправовых трудовых практик зависят: 1) социальная защищенность граждан, надежность их прав и свобод; 2) справедливость и эффективность распределения доходов между разными группами и типами работников; 3) динамика правосознания общества: повышение или снижение авторитета закона; 4) экономические потери бюджета от неуплаты налогов.

Возникновение неправовых практик может быть следствием ситуаций, различающихся, во-первых, качеством формально-юридических и социально-культурных норм, во-вторых, степенью их соответствия друг другу, в-третьих, субъективным отношением большинства граждан к юридическим нормам.

В современном трудовом пространстве отчетливо выделяются следующие типы неправовых взаимодействий:

1) преимущественно конфликтные, антагонистические, когда работодатель нарушает значимые трудовые права работников, а работники

этому противодействовать не могут — либо вообще, либо без неблагоприятных последствий для себя в значимом жизненном пространстве;

2) преимущественно взаимовыгодные, когда и работодатели, и работники получают определенный выигрыш за счет государства;

3) солидаристические, когда противозаконные действия приносят непосредственную выгоду работникам за счет государства, работодатели же солидаризируются с работниками, стремясь как-то компенсировать низкий уровень их зарплаты и тяжелые условия труда.

Механизм распространения первого типа неправовых взаимодействий связан с их насильственным насаждением работодателями. Рядовые работники воспринимают подобные ситуации как нарушение своих законных трудовых прав (табл. 2).

Таблица 2

Структура нарушенных трудовых прав (%)

Нарушенные права	Мониторинг ВЦИОМ	Специальное исследование проблемных групп		
	Официальный найм	Устный найм	Официальный найм	Устный найм
1. При поступлении на работу права не были закреплены в договоре найма	7	32	15	51
2. Несвоевременно выплачивалась заработная плата	55	32	68	36
3. Часть заработной платы выплачивалась товарами	13	15	10	11
4. Установлен несправедливо низкий размер зарплаты	48	40	46	26
5. Работал по устной договоренности, а наниматель договор нарушил	3	4	3	22
6. Часть заработанных денег выплачивалась неофициально	7	20	19	27
7. Незаконно уволен, переведен на более низкую должность	4	0	4	3
8. Угрожали увольнением, переводом на более низкую должность за попытку отстоять свои законные права	13	9	6	8
9. Режим труда, условия труда и техника безопасности не соответствовали нормам	21	42	23	35
10. Не давали отпуск; отпуск предоставляли, но не оплачивали; отпуск предоставляли в неудобное время или частями	15	16	21	37
11. Вынужден был работать во время болезни, т.к. начальство выражает недовольство, если берешь больничный лист	18	30	23	34

* Источник <http://ecsocman.edu.ru>

Хотя институционализация не правовых практик этого типа носит неполный, незавершенный характер, они не менее устойчивы, чем практики, интернализованные работниками. Их устойчивость базируется на праве сильного (работодателя) и слабости институционально-правовых механизмов противодействия осуществляемому им насилию.

Распространение не правовых трудовых практик влечет серьезные негативные последствия. Во-первых, они экономически, политически и культурно ослабляют государство и уменьшают шансы на успешный переход (трансформацию) к новой экономике. Во-вторых, подрывают авторитет закона и веру граждан в возможность справедливого решения вопросов через правоохранительную систему. В-третьих, замедляют формирование современной деловой этики, ведут к криминализации целых сегментов экономики, тормозят рост иностранных инвестиций в Россию. В-четвертых, произвол работодателей и бесправность наемных работников усиливают и персонифицируют социальную дифференциацию общества.

В разных точках общественного организма накапливается потенциал протеста, способный неожиданно выливаться в стихийные деструктивные действия работников против работодателей и государственной власти.

Все это указывает на то, что для ослабления не правовых практик в сфере труда требуется комплекс специальных мер экономической и социальной политики. Данный комплекс, несомненно, должен включать становление эффективной системы социального партнерства.

Институт социального партнерства является удачной новацией XX века. Он обеспечивает не только социальную стабильность и повышение качества человеческого капитала, но и конкурентоспособность национальных экономик. Под социальным партнерством понимается система отношений между работниками и работодателями при посредничестве государства, обеспечивающая согласование экономических интересов в социально-трудовой сфере. При этом отношения ориентируются не на конфронтацию сторон, а на нахождение социального консенсуса.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Другой формой социального партнерства на предприятиях и организациях является соглашение. Соглашение — это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

На федеральном уровне социальное партнерство в сфере труда институционально оформлено Конституцией РФ, Трудовым кодексом, законами и созданием трехсторонней комиссии. Вместе с тем на региональном и муниципальном уровне этот процесс только начинается и

сталкивается с рядом проблем. Прежде всего, необходимо отметить несоответствие федерального и регионального законодательства. Наиболее слабое звено системы социального партнерства находится на уровне предприятий и организаций. Система социального партнерства в своем низовом звене работает (хотя бы формально) лишь там, где сохранились и действуют крупные профсоюзные организации, располагающие необходимыми информационными и организационными ресурсами.

В представлении большинства работников профсоюз все еще остается организацией, главным предназначением которой является распределение социальных благ и оказание социальных услуг на предприятии. В действительности же он уже в значительной степени лишился этих функций. Если материальную помощь профсоюз действительно выплачивает сам и в основном из собственных средств, то социальный пакет формируется и распределяется практически без его участия.

Из вышеизложенного следует, что в настоящее время ресурс профсоюза как общественной организации, изначально призванный быть независимой от работодателя, трансформировался в ресурс администрации, которая использует его для эффективного управления персоналом.

Таким образом, институт социального партнерства является одним из важнейших институтов трудовой сферы, определяющий правила и нормы взаимоотношений предпринимателей и работников с целью согласования их интересов. Западные модели социального партнерства, которые формировались более полутора веков, в настоящее время являются фактором устойчивой общественной системы и эффективности рыночной экономики. Сфера труда в России имеет ряд специфических особенностей, в силу которых становление института социального партнерства практически начинается с чистого листа. Поэтому необходимы поиски новых средств, которые могли бы ускорить этот процесс и повысить его общественную эффективность.

III. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

ПУБЛИКАЦИИ В ИЗДАНИЯХ, РЕКОМЕНДОВАННЫХ ВАК РФ

1. *Исаев. А.Л.* Содержание и структура трудовых отношений [Текст] / А.Л. Исаев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета 2008. №4 (23) – 0,5 п.л.

ПУБЛИКАЦИИ В ДРУГИХ ИЗДАНИЯХ:

2. *Исаев А.Л.* Институциональные направления совершенствования трудовых отношений в трансформируемой экономике [Текст] / А.Л. Исаев. СГСЭУ. 2008. – 3,2 п.л.

3. *Исаев А.Л.* Институциональное регулирование трудовых отношений [Текст] / А.Л. Исаев // Развитие и взаимодействие социальных субъектов в современной институциональной среде: Материалы международной научно-практической конференции 10 – 12 октября 2008. СГСЭУ. 2008. – 0,3 п.л.

4. *Исаев А.Л.* Развитие институтов трудовых отношений на уровне фирмы [Текст] / А.Л. Исаев // Экономика. Социология. Право: Альманах. Вып. 6. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2008. - 0,6 п.л.

5. *Исаев А.Л.* Специфика трудовых отношений в современном российском обществе [Текст] / А.Л. Исаев // Материалы Всероссийской конференции, посвященной памяти профессора В.Б.Островского. 14 -16 октября 2008 года. Саратов. Институт аграрных проблем Российской академии наук. 2008. – 0,3 п.л.

*Бумага типографская № 1.
Уч.-изд. л. 74.*

*Формат 60x84 1/16
Печать RISO
Заказ 400*

Тираж 100 экз.

410003, Саратов, ул. Радищева 89. СГСЭУ

10²